

**PENGARUH SISTEM UPAH, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BATIK SARUNG KANJENG KABUPATEN PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**DIAH NIKI MAHMUDAH**  
**NIM.4118246**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2022**

**PENGARUH SISTEM UPAH, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BATIK SARUNG KANJENG KABUPATEN PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**DIAH NIKI MAHMUDAH**  
**NIM.4118246**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Niki Mahmudah  
NIM : 4118246  
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Upah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Batik Sarung Kanjeng Kabupaten Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya

Pekalongan, 25 Oktober 2022

Yang Menyatakan,



Diah Niki Mahmudah

## NOTA PEMBIMBING

**Ali Amin Isfandiar, M.Ag**  
Griya Kabunan Asri No. A2 RT.01 RW.07  
Kabunan, Dukuhwaru, Kab. Tegal

---

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdr. **Diah Niki Mahmudah**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : **Diah Niki Mahmudah**  
NIM : 4118246  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Upah, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Batik Sarung Kanjeng Kabupaten Pekalongan

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 10 November 2022

Pembimbing



**Ali Amin Isfandiar, M.Ag.**  
NIP. 19740812 200501 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51181  
[www.febi.uingusdur.ac.id](http://www.febi.uingusdur.ac.id) email: [febi@iainpekalongan.ac.id](mailto:febi@iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : Diah Niki Mahmudah  
NIM : 4118246  
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Upah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Batik Sarung Kanjeng Kabupaten Pekalongan**

Telah diajukan pada hari tanggal dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Dewan Penguji,

Penguji I

**Muhammad Aris Safi'i, M.E.I**  
NIP. 19851012 201503 1 004

Penguji II

**Fitri Kurniawati, M.E.Sy**  
NIP. 198706122020122015

Pekalongan, 08 Desember 2022

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati**  
NIP. 197502201999032001

## **MOTTO**

Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-  
ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.

Abu Hamid Al-Ghazali

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan meteril maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Ibu Maskanah dan Bapak Amsori Tercinta sebagai tanda pengabdian, rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ibu dan bapak saya. Saya menyadari bahwa saya belum bisa berbuat lebih baik sejauh ini, jadi saya harap ini adalah langkah pertama untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia. Serta dukungan dari kakak, adik dan saudara lainnya.
2. Almamater saya jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Bapak sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.
4. Ibu Siti Aminah Caniago, M.Si. selaku dosen wali atas arahan yang bermanfaat selama kuliah di Jurusan Ekonomi Syariah ini.
5. *Home Industry* Batik Sarung Kanjeng yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan.

6. Buat kawan-kawanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, Bismillah Sukses (Devani Ali, Elidya, Dewi, Margareta, Meli, Ma'rifatul Aini, Rizka Cici, Salsa, Vera, Engha, Candra, Ulfiya, dan Ledi Maya), dan kawan-kawan kelas F tahun 2018 lainnya.
7. Saya ucapkan banyak terimakasih kepada Partner Hidup yang telah membantu, mendukung, dan memberi semangat hingga saat ini dalam mengerjakan tugas skripsi.
8. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me all time*

## ABSTRAK

### **DIAH NIKI MAHMUDAH. Pengaruh Sistem Upah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Batik Sarung Kanjeng Kabupaten Pekalongan.**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan tanpa aspek manusia sulit kiranya organisasi untuk mengemban misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan konsep kepada karyawan bahwa sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Batik Sarung Kanjeng, dan menjelaskan konsep kepada karyawan agar mampu memperkuat dampak sistem upah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Batik Sarung Kanjeng.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, uji t, uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa sistem upah ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem upah ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai adjusted ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,337. Hal ini seluruh variabel *independent* (sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja) memiliki kontribusi secara simultan sebesar 33,7% terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), sedangkan sisanya 66,3% dapat diproyeksikan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata kunci: Sistem Upah, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

## ***ABSTRACT***

### **DIAH NIKI MAHMUDAH. The Influence of Wage System, Work Discipline, And Work Environment On The Level Of Work Productivity Of Batik Sarung Kanjeng Employees, Pekalongan Regency.**

Humans are the most important resource in an organization, agency or company without the human aspect it is difficult for the organization to carry out the mission and goals that have been set. The purpose of this study is to explain the concept to employees that the pay system, work discipline and work environment can increase employee work productivity at Batik Sarung Kanjeng, and explain the concept to employees so that they are able to strengthen the impact of the pay system, work discipline and work environment so that employees can increase productivity. employee work at Batik Sarung Kanjeng.

The research method used in this research is descriptive quantitative. The data collection method in this study was a questionnaire using a sample of 40 respondents. Sampling technique with saturated sampling method. While the data analysis method used is the Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, t test, F test, and Coefficient of Determination Analysis.

The results showed that the wage system variable had a significant effect on work productivity, the work discipline variable had no significant effect on work productivity and the work environment variable had a significant effect on work productivity. The results of the t test show that the wage system (X1) partially has no significant effect on work productivity (Y). The results of the t test show that work discipline (X2) partially has a significant effect on work productivity (Y). The results of the t-test indicate that the Work Environment (X3) partially has no significant effect on work productivity (Y). The results of the F test show that the wage system (X1), work discipline (X2), and the work environment (X3) simultaneously affect work productivity (Y). The adjusted value (R<sup>2</sup>) in this study is 0.337. This means that all independent variables (wage system, work discipline and work environment) have a simultaneous contribution of 33.7% to the dependent variable (work productivity), while the remaining 66.3% can be projected by other variables that are not used in this study.

**Keywords:** Wage System, Work Discipline, Work Environment and Work Productivity

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini serta dapat menambah bekal ilmu tepat pada waktunya dengan segala kekurangannya. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Terima kasih kepada Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan FEBI dan Bapak Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Terima kasih kepada Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI dan Ibu Happy Sista Devy, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Kepada yang terhormat Ibu Siti Aminah Caniago, M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik dan Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas ilmu yang saya dapatkan selama bimbingan. Semoga ilmu yang saja dapatkan menjadi amal jariyah bagi kita.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 25 Oktober 2022



Diah Niki Mahmudah

## DAFTAR ISI

|   |              |
|---|--------------|
| <b>JUDUL .....</b>                      | <b>i</b>     |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b> | <b>ii</b>    |
| <b>NOTA PEMBIMBING .....</b>            | <b>iii</b>   |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>          | <b>iv</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>                      | <b>v</b>     |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                 | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRAK.....</b>                     | <b>viii</b>  |
| <b>ABSTRACK.....</b>                    | <b>ix</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>              | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                  | <b>xi</b>    |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>      | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>               | <b>xxii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>               | <b>xxiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>            | <b>xxiv</b>  |
| <b>DAFTAR BAGAN.....</b>                | <b>xxv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>           | <b>1</b>     |
| A.    LATAR BELAKANG MASALAH .....      | 1            |
| B.    RUMUSAN MASALAH .....             | 6            |
| C.    TUJUAN PENELITIAN .....           | 7            |
| D.    MANFAAT PENELITIAN.....           | 8            |
| E.    SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....       | 9            |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>      | <b>11</b>    |
| A.    LANDASAN TEORI .....              | 11           |
| B.    TELAAH PUSTAKA .....              | 34           |
| C.    HIPOTESIS.....                    | 40           |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>          | <b>44</b> |
| A.    JENIS PENELITIAN .....                    | 44        |
| B.    PENDEKATAN PENELITIAN.....                | 44        |
| C. <i>SETTING</i> PENELITIAN.....               | 45        |
| D.    POPULASI DAN SAMPEL.....                  | 45        |
| E.    VARIABEL PENELITIAN .....                 | 46        |
| F.    SUMBER DATA .....                         | 48        |
| G.    TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....             | 49        |
| H.    METODE ANALISIS DATA .....                | 52        |
| <b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>59</b> |
| A.    DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....          | 59        |
| B.    ANALISIS DESKRIPSI DATA.....              | 59        |
| C.    ANALISIS DATA.....                        | 63        |
| D.    PEMBAHASAN .....                          | 76        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                       | <b>84</b> |
| A.    KESIMPULAN .....                          | 84        |
| B.    KETERBATASAN PENELITIAN.....              | 85        |
| C.    IMPLIKASI PENELITIAN .....                | 86        |
| D.    SARAN .....                               | 87        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                      | <b>88</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                 |           |
| LAMPIRAN 1 .....                                | I         |
| LAMPIRAN 2.....                                 | VI        |
| LAMPIRAN 3.....                                 | X         |
| LAMPIRAN 4 .....                                | XII       |

|                   |       |
|-------------------|-------|
| LAMPIRAN 5 .....  | XV    |
| LAMPIRAN 6.....   | XVI   |
| LAMPIRAN 7 .....  | XVII  |
| LAMPIRAN 8 .....  | XVIII |
| LAMPIRAN 9.....   | XXI   |
| LAMPIRAN 10 ..... | XXII  |

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                        |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan          |
| ب          | Ba   | B                  | Be                          |
| ت          | Ta   | T                  | Te                          |
| ث          | Ša   | š                  | es (dengan titik di atas)   |
| ج          | Jim  | J                  | Je                          |
| ح          | Ha   | h                  | ha (dengan titik di bawah)  |
| خ          | Kha  | Kh                 | kadan ha                    |
| د          | Dal  | D                  | De                          |
| ذ          | Žal  | ž                  | zet (dengan titik di atas)  |
| ر          | Ra   | R                  | Er                          |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                         |
| س          | Sin  | S                  | Es                          |
| ش          | Syin | Sy                 | esdan ye                    |
| ص          | Sad  | š                  | es (dengan titik di bawah)  |
| ض          | Dad  | d                  | de (dengan titik di bawah)  |
| ط          | Ta   | t                  | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | Za   | z                  | zet (dengan titik di bawah) |

|    |        |   |                        |
|----|--------|---|------------------------|
| ع  | 'ain   | ' | komaterbalik (di atas) |
| غ  | Gain   | G | Ge                     |
| ف  | Fa     | F | Ef                     |
| ق  | Qaf    | Q | Ki                     |
| ك  | Kaf    | K | Ka                     |
| ل  | Lam    | L | El                     |
| م  | Mim    | M | Em                     |
| ن  | Nun    | N | En                     |
| و  | Wau    | W | We                     |
| هـ | Ha     | H | Ha                     |
| ء  | Hamzah | ' | Apostrof               |
| ي  | Ya     | Y | Ye                     |

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vocal Bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama    | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------|-------------|------|
|       | Fathah  | A           | A    |
|       | Kasrah  | I           | I    |
|       | Dhammah | U           | U    |

### 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

| Tanda  | Nama          | Huruf Latin | Nama |
|--------|---------------|-------------|------|
| ... يّ | Fathah dan ya |             |      |
| ... وّ |               |             |      |

Contoh:

كَتَبَ = kataba

فَعَلَ = fa'ala

|          |           |
|----------|-----------|
| ذُكِرَ   | = zūkira  |
| يَذْهَبُ | = yażhabu |
| سُئِلَ   | = su'ila  |
| كَيْفَ   | = kaifa   |
| هَوَّلَ  | = haula   |

### 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan huruf | Nama                    | Huruf dan tanda | Nama                |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ... اِ ...       | Fathah dan alif atau ya | A               | a dan garis di atas |
| ... يِ ...       | Kasrah dan ya           | I               | i dan garis di atas |
| ... وِ ...       | Hammah dan wau          | U               | u dan garis di atas |

Contoh:

قَالَ = qāla

رَمَى = ramā

قِيلَ = qīla

### 4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

- 1) Ta'marbutah hidup Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".
- 2) Ta'marbutah mati Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
- 3) Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh;

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ = rauḍah al-aṭfāl

= rauḍatul-aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ = al-Madīnah al-

Munawwarah

= al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةَ = talḥah

## 5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا = rabbanā

نَزَّلَ = nazzala

الْبِرِّ = al-birr

الْحَجِّ = al-ḥajj

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

### 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-

rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3) Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah

Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

|            |              |
|------------|--------------|
| الرَّجُلُ  | = ar-rajulu  |
| السَّيِّدُ | = as-sayyidu |
| الشَّمْسُ  | = as-syamsu  |
| القَلَمُ   | = al-qalamu  |
| البَدِيعُ  | = al-badi'u  |
| الْجَلَالُ | = al-jalālu  |

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

|             |              |
|-------------|--------------|
| تَأْخُذُونَ | = ta'khuzūna |
| النَّوْءُ   | = an-nau'    |
| شَيْئٌ      | = an-nau'    |
| إِنَّ       | = inna       |
| أَمْرَتُ    | = umirtu     |
| أَكَلَ      | = akala      |

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wainnallāhalahuwakhairar-  
rāziqīn

Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almizān

Wa auf al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا

Bismillāhimajrehāwamursahā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مِنْ اسْتِطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-

baiti manistaṭā'a ilaihi sabīla

Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti

manistaṭā'a ilaihi sabīlā

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan

huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna  
awwalabaitinwuḍi'alinnāsilallaḥibakkata  
mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ  
alQur'ānu

Syahru Ramaḍān al-laḥī unzila fih  
Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ

Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn  
Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillāhirabbil al-'ālamīn  
Alhamdulillāhirabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَقَدْ قَرِيبٌ

Naṣrunminallāhiwafathunqarīb

لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amrujamī'an

Lillāhil-amrujamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhabikullisyai'in 'alīm

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan

Ilmu Tajwid .Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Table 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan .....                 | 4  |
| Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....                                | 35 |
| Tabel 2.2 Hipotesis Penelitian .....                          | 43 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....       | 47 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....                   | 60 |
| Tabel 4.2 Karakter Responden Berdasarkan Usia .....           | 61 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 62 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....                            | 63 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....                        | 65 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....                          | 65 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....                   | 66 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                 | 68 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi .....                        | 69 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas .....                         | 70 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas .....                         | 70 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas .....                         | 70 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....             | 71 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F.....                                   | 73 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji T.....                                   | 74 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....               | 75 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |       |
|--|-------|
| Gambar 9.1 Perizinan Objek Penelitian .....          | XVIII |
| Gambar 9.2 Wawancara Mengenai Objek Penelitian ..... | XVIII |
| Gambar 9.3 Menyebar Kuesioner Penelitian .....       | XIX   |
| Gambar 9.4 Menyebar Kuesioner Penelitian .....       | XIX   |
| Gambar 9.5 Observasi Objek Penelitian .....          | XX    |
| Gambar 9.6 Observasi Objek Penelitian .....          | XX    |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |       |
|--|-------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....  | I     |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian Variabel.....                              | VI    |
| Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Uji Coba Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas..... | X     |
| Lampiran 4 <i>Output</i> SPSS Uji Asumsi Klasik.....                           | XII   |
| Lampiran 5 <i>Output</i> SPSS Uji Regresi Linier Berganda.....                 | XV    |
| Lampiran 6 <i>Output</i> SPSS Uji Hipotesis.....                               | XVI   |
| Lampiran 7 <i>Output</i> SPSS Uji Koefisien Determinasi .....                  | XVII  |
| Lampiran 8 Dokumentasi .....   | XVIII |
| Lampiran 9 Surat Keterangan <i>Similiarity Checking</i> .....                  | XXI   |
| Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup Penulis .....                                 | XXII  |

## DAFTAR BAGAN

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Bagan 2.1 Kerangka Berfikir ..... | 40 |
|-----------------------------------|----|

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah keterampilan, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang yang memegang posisi kepemimpinan dan keanggotaan dibidangnya merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Strategi organisasi adalah lokasi sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan kualitas dalam sistem lebih besar. Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidak dan kelangsungan perusahaan dimulai manusia itu sendiri.

Banyaknya *home industry* konveksi yang ada di desa Kwagean salah satunya Batik Sarung Kanjeng. *Home industry* Batik Sarung Kanjeng merupakan usaha batik sarung yang mengangkat ciri khas melalui visualisasi yang diterapkan pada motif sarung kanjeng, dimana motif tersebut terdapat makna atau arti yang mendalam. Persaingan dalam etos kerja juga menentukan tingkat kerja karyawan, baik secara kualitas, kuantitas, produktivitas maupun perbandingan tenaga kerja dalam memilih tempat yang ada disekitarnya sesuai dengan kondisinya.

Dengan kata lain, produktivitas suatu organisasi atau bisnis pengaruh yang kuat bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan

memiliki sumber daya manusia yang kompetitif (Astuti, 2020). Malayu Hasibuan. S.P (2012:94) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Peran perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena produktivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana manusia atau tenaga kerja digunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan *output* yang diinginkan.

Pada *home industry* Batik Sarung Kanjeng dapat diukur dari jumlah *output* produk yang dihasilkan, semakin cepat dan semakin semangat dalam *packing* maka semakin besar *output* yang dihasilkan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentunya ada dorongan atau motivasi sehingga semangat kerja karyawan menjadi tinggi. Salah satu pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah perusahaan memberikan upah yang tinggi atau layak kepada karyawan. Apabila sistem pengupahan sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga tinggi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Yasa et al., 2018).

Sistem pengupahan adalah suatu sistem dimana dilakukan penyelesaian pekerjaan yang diatur oleh perusahaan dan karyawan serta pemerintah. Upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai

(Sinambela, 2016:237). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2021), sistem upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Namun menurut Rodya dan Seto (2018), upah (X) justru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Sistem pengupahan pada bagian kerja di Batik Sarung Kanjeng yaitu, menggunakan sistem upah berdasarkan waktu. Di Batik Sarung Kanjeng, upah yang diberikan kepada karyawan per-satu minggu sekali pada hari kamis, yaitu dengan nominal 450.000 - 500.000. Jika dihitung dalam satu bulan, upah karyawan sejumlah 1.800.000 - 2.000.000. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten, Kota (UMK) Kabupaten Pekalongan, untuk tahun 2021-2022 yaitu 2.946.464. dalam PP nomor 36 tahun 2021. Namun, upah tersebut hanya sekedar cukup untuk hidup sederhana saja bagi karyawan karena tidak dapat memenuhi sepenuhnya kebutuhan harian bagi karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain faktor sistem pengupahan, produktivitas juga dipengaruhi oleh aspek disiplin kerja. Disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, diperlukan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan semua tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya, bekerja cepat, tepat sasaran dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Edy sutrisno, 2009:86). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan tepat

waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Fathoni, 2006:22). Menurut (Baiti et al., 2020), disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Namun menurut (Mindari, 2021), kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) justru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Table 1.1

## Rekapitulasi Absensi Karyawan Batik Sarung Kanjeng

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Alasan Absen |      |      | Jumlah |
|-----------|-----------------|--------------|------|------|--------|
|           |                 | sakit        | izin | lain |        |
| Januari   | 35              | 3            | 1    | 1    | 5      |
| Febuari   | 32              | 1            | 2    | 1    | 4      |
| Maret     | 36              | 2            | 1    | 2    | 5      |
| April     | 40              | 4            | 2    | 1    | 7      |
| Mei       | 40              | 2            | 4    | 1    | 7      |
| Juni      | 38              | 1            | 5    | 3    | 9      |
| Juli      | 37              | 1            | 3    | 2    | 6      |
| Agustus   | 39              | 2            | 6    | 2    | 10     |
| September | 38              | 3            | 1    | 1    | 5      |
| Oktober   | 40              | 1            | 5    | 3    | 8      |
| November  | 40              | 2            | 4    | 1    | 7      |
| Desember  | 40              | 4            | 6    | 2    | 12     |

Sumber: absensi Batik Sarung Kanjeng, tahun 2021

Dari data di atas dapat dilihat bahwasannya karyawan Batik Sarung Kanjeng, menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan, seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja dan masih ada karyawan yang datangnya tidak tepat waktu. Selain sistem upah dan disiplin kerja, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk

dipertimbangkan dalam faktor manajemen untuk meningkatkan produktivitas, karena lingkungan kerja langsung berdampak pada manusia yang melakukan proses kerja. Kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada produktivitas karyawan (Astuti, 2020).

Sunyoto (2013:43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mangkunegara (2013:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian. Menurut (Mutiadi et al., 2021), lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Namun menurut (Saleh dan Utomo, 2018), lingkungan kerja ( $X_4$ ) justru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari observasi dan wawancara kepada salah satu karyawan Batik Sarung Kanjeng yang telah dilakukan pada bulan Mei tahun 2020, bahwa lingkungan kerja pada Batik Sarung Kanjeng, tempat kerja untuk karyawan yang kurang luas menjadi salah satu faktor kenyamanan kerja karyawan selain itu tempat produksi barang tidak berada dilingkungan yang sama dengan kantornya sehingga terjadi kurangnya pengawasan dan mobilitas yang kurang maksimal, hal itu yang menjadikan faktor produktivitas menurun dan tidak memenuhi target yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelurusan atas penelitian terdahulu, maka peneliti melihat bahwa terdapat inkonsisten hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, ada yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian ini juga ini menguji pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen yang sama. Uraian latar belakang diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Upah, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Batik Sarung Kanjeng Kabupaten Pekalongan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Banyaknya *home industry* konveksi yang ada di desa Kwagean salah satunya *home industry* Batik Sarung Kanjeng. Persaingan dalam etos kerja juga menentukan tingkat kerja karyawan, baik secara kualitas, kuantitas, produktivitas maupun perbandingan tenaga kerja dalam memilih tempat yang ada disekitarnya sesuai dengan kondisinya. Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi adalah sistem pengupahan tidak sesuai, disiplin kerja pada karyawan yang kurang baik, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya pengawasan. Sementara studi penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang tidak konsisten mengenai pengaruh tiga faktor tersebut, yaitu sistem upah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dari pemaparan latar belakang diatas, terdapat masalah yang harus diselesaikan. Selain itu temuan penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berbeda-beda atau tidak konsisten mengenai ketiga faktor tersebut, yaitu sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sistem upah secara parsial berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja bagi karyawan Batik Sarung Kanjeng?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja bagi karyawan Batik Sarung Kanjeng?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja bagi karyawan Batik Sarung Kanjeng?
4. Apakah sistem upah, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja bagi karyawan Batik Sarung Kanjeng?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan konsep kepada karyawan bahwa sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Batik Sarung Kanjeng.

2. Menjelaskan konsep kepada karyawan agar mampu memperkuat dampak sistem upah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Batik Sarung Kanjeng.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Toeritis**

Penelitian ini bermanfaat pada pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia mengenai produktivitas kerja, sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Fokus Penelitian ini membahas tentang teori produktivitas, dimana produktivitas kerja termasuk inti dari menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa yang sebesar- besarnya melalui penggunaan sumber daya secara efektif.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini mengamati produktivitas kerja karyawan di Batik Sarung Kanjeng yang tidak tepat sasaran sehingga menyebabkan kerja karyawan yang tidak maksimal. Produktivitas kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam bisnis perusahaan agar karyawan yang bekerja keras dan produktif akan membuat tercapainya tujuan dan target perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mendapatkan pengkajian yang sistematis, maka sistematika pembahasan perlu disusun penulis sedemikian rupa sehingga mampu mengkaji hasil penelitian yang mudah dipahami dan baik. Pembahasan disajikan dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab awal ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : KERANGKA TEORI**

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang mencakup manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja. serta membahas mengenai telaah pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Batik Sarung Kanjeng. Adapun hasil dari penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa sistem upah ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada Batik Sarung Kanjeng. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,003 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  3,146. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0.1$  ditolak dan  $H_0.2$  diterima atau dapat diartikan variabel Sistem Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada Batik Sarung Kanjeng. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,703 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  -,385. Sehingga dapat disimpulkan  $H_1.1$  diterima dan  $H_1.2$  ditolak atau dapat diartikan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada Batik Sarung Kanjeng. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai

$0,036 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  2,179. Sehingga dapat disimpulkan H2.1 ditolak dan H2.2 diterima atau dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem upah ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,620 dengan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Variabel independent yang mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini hanya sistem upah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sedangkan masih banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya 40 sampel yang diambil dari karyawan Batik Sarung Kanjeng.
4. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuisisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.

### C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### 1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem upah ( $X_1$ ) mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini membuktikan bahwa sistem upah yang ditentukan dan diberikan kepada karyawan terdapat pengaruh produktivitas kerja karena besarnya upah ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Sehingga dalam hal ini para karyawan berlomba-lomba meningkatkan produktivitas kerja untuk mendapatkan gaji yang lebih besar. Dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini membuktikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak memengaruhi peningkatan produktivitas kerja ( $Y$ ). Sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pada Batik Sarung Kanjeng.

#### 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memberikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Saran**

Penelitian ini tentunya masih memiliki kekurangan, maka dari itu saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah :

1. Sebaiknya menambah variabel ataupun mengganti variabel penelitian yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karena pada penelitian ini satu dari tiga variabel masih belum membuktikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
2. Pada penelitian ini dilakukan di Batik Sarung Kanjeng, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena dengan semakin baik produktivitas karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi industry atau perusahaan. Misalnya dengan menambah variabel kepemimpinan sehingga terdapat hubungan yang baik antara atasan dan sesama karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifia Anisa maydina dan Dudung Abdur rahman. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . Lintas Mediatama Bandung*. Vol. 6 No. 1.
- Andy Field. (2009). *Discovering Statistics using SPSS Statistics*. In SAGE Publications.
- Apriliani, T. D. (2020). *Pengaruh upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada home industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan*.
- Astuti, R. W. (2020). *Pengaruh Pendidikan , Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia), Vol. 10 No. 1.
- Baiti, K. N., Djumali, D., dan Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA, Vol. 4 No. 01.
- Budiarso, E. P., dan Widagdo, S. (2022). *Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lignkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. BPR Wilis Jember*. JAKUMA : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Keuangan, Vol. 2 No. 2.
- Buton, A., dan Rumbia, N. (2021). *Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Wainibe Wood Industri Namlea*. Vol. 2 No. 2.
- Edwin B Flippo. (1997). *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Erlangga.
- Edy sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko Prasetyo. (2019). *Peran Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV. Multi Bangun Sentosa)*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7 No. 4.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Habib Masrusi. (2011). *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi Pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang)*. Skripsi: Fakultas Syariah.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *manajemen sumber daya manusia. edisi revisi*. Bumi Aksara Jakarta.
- Malayu Hasibuan. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mindari, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 4 No. 2.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., dan Sucipto, I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia*. Ikraith-Ekonomika, Vol. 4 No. 3.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Nofriyanti, E. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Economic Education Analysis Journal, Vol. 8 No. 3.
- Parashakti, R. D., dan Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi), Vol. 1 No. 2.
- Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta, Bumi Aksara.

- Rampisela, V. a J., dan Lumintang, G. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 8 No. 1.
- Rodya, dan Seto, A. A. (2018). *Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas dan Inflasi Pada Sektor Industri Manufaktur di Kota Palembang*. Jurnal ekonomi global masa kini mandiri, Vol. 9 No. 1.
- Saleh, A. R., dan Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. Among Makarti, Vol. 11 No. 1.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Refika Aditama.
- Sembiring, S. M. dan Z. (2021). *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang*. Jurnal AKRAB JUARA, Vol. 6 No. 4.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIEYKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D (cetakan ke-19)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. In CAPS. Yogyakarta.

- Suryaman, S., dan Nindia. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak*. Jurnal Manajemen, Vol. 11 No. 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8*. Jakarta, Kencana Pranada Media Group.
- Veithzal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yasa, I. G. M., Gunawan, K., dan Arnawa, G. (2018). *Sistem Pengupahan, Masa Kerja Dan Produktivitas Kerja Tenaga Kontrak Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Buleleng*. Widya Amerta, Vol. 5 No. 1.